

**SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DAN DAMPAKNYA
BAGI KARYAWAN DI PT SEJATI CIPTA MEBEL SUKOHARJO**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan guna
Mencapai derajat Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum
Univeritas Muhammadiyah Surakarta



Oleh :

ARIF RAHMAN HAKIM

NIM : C100 100 078

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2015

HALAMAN PENGESAHAN

Naskah Publikasi ini telah diterima dan disahkan oleh

Dewan Penguji Skripsi Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pembimbing I



(Darsono, S.H., M.H.)

Pembimbing II

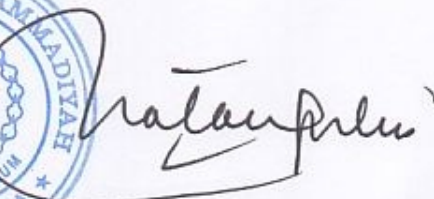


(Nuswardhani, S.H., S.U.)

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Natangsa Surbakti, SH., MHum)

**SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DAN DAMPAKNYA BAGI
KARYAWAN DI PT SEJATI CIPTA MEBEL SUKOHARJO
ARIF RAHMAN HAKIM
NIM: C.100.100.078
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

ABSTRAK

Sistem Pengupahan Karyawan merupakan suatu pertimbangan-pertimbangan dan atau cara yang dilakukan secara rinci agar sampai pada besarnya upah yang diberikan kepada karyawan atau pekerja atau buruh yang digunakan oleh pengusaha berdasarkan aturan perundang-undangan yang berlaku. Adanya penerapan sistem pengupahan karyawan ini, diharapkan akan terpenuhinya kebutuhan hidup layak atau disingkat KHL bagi karyawan atau pekerja atau buruh yang bekerja di Perusahaan. Perusahaan Sejati Cipta Mebel merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ekspor mebel yang menggunakan sistem penerapan pengupahan berdasarkan produktivitas dan diharapkan dapat berkesesuaian dengan pertumbuhan ekonomi di Indonesia, yang berhubungan dengan penyesuaian harga bahan kebutuhan pokok yang dijual di pasaran. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 13 tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 49 tahun 2004 tentang Ketentuan Struktur Dan Skala Upah serta peraturan lainnya terdapat pengupahan dan hak-hak buruh yang harus dipenuhi.

Kata Kunci : *Pengupahan Karyawan, Ketenagakerjaan, Kebutuhan Hidup Layak*

ABSTRACT

Employee Wage System is a consideration and or how that is done in detail in order to arrive at the amount of wages give to an employee or a worker or workers are used by employers based on the laws and regulations in force. The implementation of this employee wage system, expected to be the requirement for a decent life or abbreviated KHL for employees or workers or laborers who work in the Company. True Copyright Furniture Company is a company engaged in the export of furniture that uses the application system based on productivity and wages are expected to be compatible with economic growth in Indonesia, which is related to the adjustment of prices of basic commodities on the market. According to the Law No. 13 of 2003 on Labour, Manpower Minister Regulation No. 13 of 2012 on Components and Implementation Phases Achievement Living Needs, decision Minister of Manpower and Transmigration No. 49 of 2004 about Provisions Structure and Wage Scale and other regulations contained wage and labor rights that must be filled.

Keywords: Wage Employee, Employment, Living Needs

PENDAHULUAN

Manusia dalam hidupnya selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja. Bagi pekerja khususnya yang bekerja di perusahaan swasta terdapat ketentuan upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang ditetapkan oleh pemerintah. Besarnya tidak sama setiap kabupaten/kota tergantung pada kondisi daerah masing-masing. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003). Setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)). Ukuran layak adalah relatif.¹

Upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan majikan, dalam peraturan upah atau dalam perjanjian perburuhan. Ada kemungkinan bahwa dalam perjanjian dan peraturan tidak terdapat ketentuan mengenai upah itu. Dalam hal demikian itu, buruh berhak atas upah yang biasa pada waktu perjanjian kerja dibuat untuk pekerjaan yang dijanjikan, di tempat pekerjaan tersebut harus dilakukan. Jika kebiasaan seperti itu tidak ada, upah itu ditetapkan dengan mengingat keadaan menurut keadilan (K.U.H.Per. Pasal 1601

¹ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, hal.102.

q). Ketentuan ini tidak berlaku, jika telah diperjanjikan bahwa upah itu akan ditetapkan oleh kedua belah pihak dikemudian hari. Dalam hal upah tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja, pada umumnya ditarik kesimpulan bahwa kedua belah pihak telah bersepakat bahwa penetapan akan dilakukan oleh majikan secara sepihak. Dengan sendirinya majikan harus menetapkannya dengan itikad baik. Jika majikan melanggar itikad baik ini, buruh dapat menuntut kebiasaan atau upah yang adil itu.²

Mengenai bentuk upah, dapat berupa uang, barang, maupun jasa. Adapun yang berupa uang, K.U.H.Per. Pasal 1602 h, menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dalam alat pembayaran yang sah di Indonesia, artinya dengan mata uang Indonesia.³

Dengan demikian pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan. Pekerja dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain. Sebab itu, para pekerja dan serikat pekerja selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk menghidupkan taraf hidup mereka. Di lain pihak, para pengusaha sering melihat upah sebagai bagian dari biaya saja, sehingga pengusaha biasanya enggan atau sangat hati-hati untuk meningkatkan upah.⁴

Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan pengupahan. Di satu pihak untuk tetap dapat menjamin standar kehidupan yang

² Halili Toha, & Hari Pramono, 1987, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, Jakarta : PT Bina Aksara, hal.57.

³ *Ibid* hal.59.

⁴ Payaman J. Simanjuntak, 2011, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, hal.129.

layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas dan daya beli masyarakat. Di lain pihak, kebijakan pengupahan dimaksudkan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta mampu menahan laju inflasi.⁵

Dengan demikian sistem pengupahan di satu pihak harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa kerja dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Di lain pihak, sistem pengupahan di perusahaan harus mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja, serta pertumbuhan dan pengembangan perusahaan.⁶

Perusahaan dalam membuat besarnya upah, melandaskan pada undang-undang yang dibuat oleh pemerintah dalam hal ini terdapat dalam Kepmenakertrans Nomor 49 Tahun 2004 tentang Ketentuan Struktur Dan Skala Upah, dimana dalam menentukan besarnya upah, perusahaan memperhatikan analisa jabatan, uraian jabatan, dan evaluasi jabatan. Perusahaan juga memperhatikan dasar-dasar pertimbangan penyusunan struktur upah yang dapat dilakukan melalui struktur organisasi, rasio perbedaan bobot pekerjaan antar jabatan, kemampuan perusahaan, upah minimum, dan kondisi pasar.

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah *pertama*, bagaimana sistem penerapan pengupahan perusahaan Sejati Cipta Mebel dalam hubungannya dengan kebijakan pemerintah tentang pengupahan? *Kedua*, bagaimana kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah? *Ketiga*, apakah dengan adanya sistem penerapan pengupahan perusahaan Sejati Cipta

⁵ *Ibid*

⁶ *Ibid* hal.130.

Mebel dan adanya kebijakan pengupahan dari pemerintah tersebut, buruh dapat memperoleh kebutuhan hidup layak?

Tujuan penelitian ini adalah untuk *pertama*, mengetahui sistem penerapan pengupahan perusahaan Sejati Cipta Mebel dalam hubungannya dengan kebijakan pemerintah tentang pengupahan; *Kedua*, mengetahui kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah; *Ketiga*, untuk mengetahui dengan adanya sistem penerapan pengupahan perusahaan Sejati Cipta Mebel dan adanya kebijakan pengupahan dari pemerintah tersebut, buruh dapat memperoleh kebutuhan hidup layak atau tidak.

Manfaat penelitian ini adalah *pertama*, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pengetahuan serta pemikiran yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan hukum khususnya ilmu hukum perdata yang berkaitan dengan pengupahan yang ada dalam perusahaan; *Kedua*, Diharapkan dengan adanya penulisan skripsi ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah dan mengetahui kebutuhan hidup layak bagi buruh; *Ketiga*, Dengan adanya penelitian dan penulisan skripsi ini dapat menambah wawasan penulis tentang penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di perusahaan dalam kaitannya dengan pengupahan. (4) diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangsih pemikiran bagi masyarakat dalam memahami kondisi dan atau keadaan pengusaha yang memberikan upah kepada buruh serta keadaan dan atau kondisi buruh yang menerima upah dari pengusaha.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Penelitian. Metode pendekatan yang diterapkan penelitian ini adalah yuridis empiris. Pendekatan ini

mengkaji bentuk normatif atau yuridis terhadap kepastian hak-hak karyawan/buruh tentang upah dan cara atau metode pemberian upah terhadap karyawan/buruh dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal pengupahan.

Penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang merupakan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan tentang sistem pengupahan karyawan dan dampaknya bagi karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sistem Penerapan Pengupahan Perusahaan Sejati Cipta Mebel dalam Hubungannya dengan Kebijakan Pemerintah tentang Pengupahan

Dalam Pasal 15 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum Bab IV tentang pelaksanaan diatur mengenai pelaksanaan penetapan upah minimum, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum yang telah ditetapkan.

Upah yang diberikan kepada karyawan atau buruh sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu terdapat dalam Pasal 15 Ayat (1) Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013. Yaitu sesuai dengan besarnya upah minimum kabupaten atau kota Sukoharjo sebesar Rp. 1.223.000,00 untuk karyawan langsung, sedang untuk karyawan tidak langsung mendapat upah sedikit lebih banyak dari Upah Minimum Kabupaten.⁷

Sistem Pengupahan yang digunakan pada PT. Sejati Cipta Mebel adalah :

(1) Data kehadiran seluruh Karyawan yang sudah berupa rekapan per hari, pada

⁷ Kurniawan, Direktur PT Sejati Cipta Mebel, *Wawancara Pribadi*, Sukoharjo, 3 Februari 2015, pukul 14.10 WIB.

tanggal cut off sudah diperiksa ulang tentang kebenarannya dan siap dijadikan data penggajian/pengupahan; (2) Departemen HRD (bagian *Pay Roll*) menerima data kehadiran yang sudah valid untuk diproses penggajiannya/pengupahannya orang per orang; (3) Departemen HRD (bagian Pajak Pph 21) menghitung atau mengoreksi pajak gaji/upah baik yang gajinya/upahnya ada kenaikan, atau yang ada perubahan status keluarga (tambah anak atau dari bujang menjadi kawin dan lain-lain); (4) Departemen HRD (bagian *Pay Roll*) setelah menerima rekapan revisi perhitungan pajak gaji/upah dari bagian pajak, membuat Slip gaji/upah dan daftar Gaji/upah seluruh Karyawan untuk dikoreksi dan dimintakan tanda tangan Manajer HRD; (5) Departemen Keuangan menerima Daftar Gaji/upah dan Slip Gaji/upah seluruh Karyawan dari Dept HRD untuk dikoreksi secara menyeluruh baik perhitungan gaji/upah take home paynya masing-masing Karyawan maupun perhitungan pajak gajinya/upahnya; (6) Apabila Departemen Keuangan menemukan ada kesalahan hitung atau salah ketik, harus segera mengembalikannya ke Departemen HRD atau cancel; (7) Apabila Departemen Keuangan hasil evaluasinya tidak menemukan kesalahan pada Daftar Gaji/Slip Gaji/upah tersebut, maka wajib menanda-tanganinya dan membuat cek tunai/bilyet giro sebesar jumlah gaji/upah seluruh Karyawan lalu menyerahkannya kepada Pimpinan Perusahaan; (8) Pimpinan Perusahaan menerima dan menanda tangani Daftar Gaji/upah seluruh Karyawan dan cek tunai/bilyet giro untuk transfer gaji Karyawan via Bank; (9) Bank yang ditunjuk menerima daftar gaji/upah dan cek/bilyet transfer ke rekening pribadi masing-masing Karyawan pada tanggal yang telah ditentukan; (10) Karyawan pada tanggal penggajian/pengupahan yang telah ditentukan, mengambil

gajinya/upahnya melalui kartu ATM Bank, dengan rentang waktu selama 24 jam per hari.⁸

Sistem pemberian upah dibayarkan menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya antara buruh/pegawai/karyawan dan majikan. Di perusahaan Sejati Cipta Mebel pembayaran upah Karyawan secara bulanan.⁹

Kebijakan Pengupahan yang Dilakukan Oleh Pemerintah

Perusahaan Sejati Cipta Mebel telah melaksanakan arahan-arahan pemerintah yang berhubungan dengan upah, dimana dalam perusahaan Sejati Cipta Mebel khususnya telah mengindahkan pokok-pokok aturan dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya adalah berupa kebijakan-kebijakan pengupahan yang digunakan oleh pemerintah dalam rangka untuk melindungi pekerja/buruh atau karyawan yang bekerja di perusahaan. Usaha pemerintah tersebut sejalan dengan ikhtiar yang dilakukan oleh perusahaan Sejati Cipta Mebel selama ini, yaitu hendak memberikan upah yang layak bagi karyawan atau buruh yang bekerja yaitu dengan jalan tidak melanggar aturan dalam Pasal 88 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya tentang pengupahan yaitu pengaturan mengenai kebijakan pengupahan yang berhubungan dengan upah minimum, upah kerjalembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala

⁸ *Ibid*

⁹ *Ibid*

pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.¹⁰

Kebutuhan Hidup Layak Karyawan setelah Berlangsungnya Penerapan Sistem Pengupahan Perusahaan Sejati Cipta Mebel dan Adanya Kebijakan Pengupahan Pemerintah

Sesuai Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, “*Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan*”.

Dalam hal ini dapat diketahui bahwa kebutuhan hidup layak itu hanya mencukupi kehidupan pekerja/buruh/karyawan lajang untuk satu bulan, Karena Perusahaan Sejati Cipta Mebel mendasarkan kebijakannya pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No 13 tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak Pasal 1 angka 1.¹¹

Permasalahan mengenai upah dengan adanya kebijakan dari Pemerintah adalah: (1) upah minimum dijadikan menjadi standar di perusahaan; (2) Terjadi ketidakpuasan atas pemberian upah yang diterima oleh buruh/karyawan dari perusahaan; (3) Konsep pemerintah tentang tujuan upah minimum, tidak jelas apakah upah minimum sebagai jaring pengaman atau tidak, apabila upah minimum sebagai jaring pengaman maka UMP tidak bisa ditangguhkan pembayarannya; (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13

¹⁰ Ibid

¹¹ Ibid

Tahun 2012 tentang Komponen serta Pelaksanaan tahapan Pencapaian Hidup Layak, menimbulkan permasalahan dalam Penetapan Upah Minimum, karena belum ada acuan; (5) penetapan hidup layak untuk setiap orang/pekerja/buruh/karyawan disetiap daerah untuk dijadikan acuan; (6) Seharusnya ditetapkan terlebih dahulu besarnya Kebutuhan Hidup Layak dengan Peraturan Pemerintah sesuai perintah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 97, dengan peraturan pemerintah, baru diatur tahap pencapaiannya; (7) Bahwa dalam menetapkan upah minimum selama ini, hanya memperhatikan jumlah komponen tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak, tanpa memperhatikan daya beli dari nilai upah minimum tersebut, dan hanya ditetapkan untuk karyawan/pekerja/buruh lajang padahal para karyawan mayoritas sudah berkeluarga, sehingga penetapan upah minimum tersebut tidak sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Usulan – Usulan

Berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 seperti disebutkan diatas adalah: (1) Pemerintah harus jelas tujuannya dalam mengatur penetapan upah minimum, apakah sebagai jaring pengaman atau tidak; (2) Supaya pemerintah segera membuat peraturan pemerintah, yang mengatur tentang definisi hidup layak dan besarnya kebutuhan hidup layak untuk pekerja/buruh/karyawan dan keluarganya, serta ketentuan lainnya seperti diperintahkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 97; (3) Bahwa untuk menetapkan besarnya upah minimum, harus disesuaikan dengan daya beli dari nilai upah minimum tersebut, tidak hanya sekedar menetapkan jumlah komponen pencapaian hidup

layak; (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pelaksanaantahapan hidup layak, perlu dilakukan revisi, untuk disesuaikan dengana amanat Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.¹²

PENUTUP

Simpulan

Pertama, sistem penerapan pengupahan yang dilakukan oleh Perusahaan Sejati Cipta Mebel dalam hubungannya dengan kebijakan pemerintah tentang pengupahan adalah Perusahaan Sejati Cipta Mebel dalam memberikan upah kepada keseluruhan karyawan yang telah bekerja untuk perusahaan dari kepala bagian sampai staff menyesuaikan aturan-aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Perusahaan Sejati Cipta Mebel memberikan upah kepada para karyawan dengan cara transfer lewat Bank dan diambil oleh Karywan menggunakan ATM. Perusahaan Sejati Cipta Mebel akan memberikan potongan pajak untuk penghasilan bulanan karyawan atau sering disebut Pph 21. Dan nantinya penerima penghasilan yang dipotong oleh Pph 21 adalah karyawan sendiri. Sesuai yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan.

Kedua, pemerintah dalam hal pengupahan telah memngeluarkan kebijakan seperti tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat (3) diataranya adalah pengaturan mengenai kebijakan pengupahan yang berhubungan dengan upah minimum, upah kerja

¹²Sahat Butar-butur, 2013, *Upah Dan Permasalahannya*, dalam <https://m.facebook.com/IndonesianLabourSolidarity/posts/591337760878791> diakses Selasa, 10 Februari 2015 10:29 WIB.

lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan. Arahan kebijakan dari Pemerintah tersebut sebagian besar telah dilaksanakan oleh Perusahaan Sejati Cipta Mebel dengan kepatuhan ini, perusahaan berikhtiar agar tidak terjadi pelanggaran terhadap Ketentuan perundang-undangan yang berlaku yang dapat merugikan karyawan, dan juga agar hak-hak karyawan/buruh/pekerja terpenuhi.

Ketiga, perusahaan Sejati Cipta Mebel dengan menerapkan Sistem Pengupahan Produktivitas untuk para karyawannya, telah berusaha untuk memenuhi hak-hak karyawan atau buruh atau pekerja sehingga kebutuhan hidup layak bagi karyawan atau buruh atau pekerja terpenuhi, begitu pula pemerintah dengan menggulirkan aturan-aturan pemerintah seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 ayat 3 bagian pengupahan. dapat dikatakan telah maksimal usahanya untuk memenuhi hak-hak buruh.

Saran

Pertama, perusahaan Sejati Cipta Mebel perlu meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan di luar pemberian upah untuk karyawan atau buruh atau pekerja yaitu dengan memberikan bonus yang bisa menjadikan motivasi untuk karyawan dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja di perusahaan.

Kedua, perusahaan Sejati Cipta Mebel perlu untuk mematuhi dan melaksanakan aturan yang menjadi kebijakan pemerintah secara keseluruhan seperti tertuang dalam pasal 88 ayat 3 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Agar hak-hak karyawan secara keseluruhan terpenuhi.

Ketiga, pejabat pemerintah perlu memperhatikan daya beli dari nilai upah minimum sehingga tidak hanya memperhatikan jumlah komponen tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak, dan seharusnya pemerintah menetapkan upah minimum tersebut untuk karyawan atau buruh atau pekerja yang sudah berkeluarga juga, jangan hanya untuk karyawan atau buruh atau pekerja lajang. Agar penetapan upah minimum tersebut sesuai amanat Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Simanjuntak, Payaman J, 2011, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Toha, Halili *et.al*, 1987, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, Jakarta : PT Bina Aksara.
- Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Butar-butar, Sahat, 2013, *Upah Dan Permasalahannya*, dalam <https://m.facebook.com/IndonesianLabourSolidarity/posts/591337760878791> diakses Selasa, 10 Februari 2015 10:29 WIB.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 49 Tahun 2004 tentang Ketentuan Struktur Dan Skala Upah

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang
Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup
Layak

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang
Upah Minimum